Tadej Slapnik

**Prenos lastništva na zaposlene v delavskih zadrugah v EU – priložnosti in izzivi (2)**

*V tem prispevku predstavljamo povzetek študije CECOP – Evropskega združenja delavskih industrijskih in storitvenih zadrug (junij 2013) z naslovom* ***Prenos lastništva na zaposlene v delavskih zadrugah v EU****. Študija poudarja izjemen pomen in velike možnosti, ki jih ponujajo prenosi lastništva podjetij na zaposlene v obliki delavskih zadrug.*

Daljša življenjska doba podjetij v lasti zaposlenih

V povprečju je življenjska doba delavskih zadrug **daljša od življenjske dobe konvencionalnih podjetij**. Zaradi specifičnega modela lastništva, upravljanja in modela kapitalizacije imajo delavske zadruge specifično sposobnost prilagajanja na spremembe ter ohranjanje delovnih mest in ekonomskih aktivnosti, ko so le-te ogrožene. Ob vsem tem pa zadruge istočasno izpolnjujejo tudi njihov družbeno koristen namen: kreiranje trajnostnih delovnih mest in zagotavljanje socialnih, zdravstvenih izobraževalnih in okoljevarstvenih storitev v lokalni skupnosti. Model upravljanja delavskih zadrug omogoča tudi pravočasno prestrukturiranje podjetja in poslovnih procesov v sodelovanju z zaposlenimi in ostalimi déležniki in člani zadruge. Opisane značilnosti delavskih zadrug zagotavljajo ustrezne in trajnostno naravnane rešitve prestrukturiranja ter zmanjšujejo negativne družbene posledice procesov prestrukturiranja podjetja.

Podjetja, katerih lastništvo je bilo preneseno na zaposlene v delavski zadrugi, pogosto poslujejo dlje od konvencionalnih podjetij. S prenosom lastništva na zaposlene se v veliki večini **ohrani večina delovnih mest**, po procesu transformacije podjetja v delavsko zadrugo pa se **kreirajo tudi nova**.

*Praktični primer:*

*PrimePac Solutions, Wales, Velika Britanija*

*Po zaprtju nizozemskega podjetja Budelpack International leta 2005, se je 19 bivših delavcev odločilo, da ustanovijo delavsko zadrugo PRIMEPEC Solutions. Prejeto odpravnino so namenili za ustanovne deleže zadruge. V Welsu se v obdobju gospodarske krize zmanjšuje število delovnih mest v proizvodnem sektorju, zato so bili delavci visoko motivirani, da obdržijo svoja delovna mesta v lokalnem okolju. Zadružni center Welsa jim je pri njihovih aktivnostih zagotovil pravno in poslovno svetovanje ter pomagal novo ustanovljeni delavski zadrugi pridobiti finančna sredstva, potrebna za financiranje zagona proizvodnje. Sredstva so pridobili s strani zadružne zveze, mesta Wales in regionalne vlade.*

*PrimePac Solutions proizvaja steklenice, vrečke in plastične cevke za priznane blagovne znamke na področju zdravstva in osebne nege. Od leta 2005 je podjetje podvojilo število zaposlenih, med katerimi je danes 22 članov delavske zadruge. Promet so povečali iz 370.000 £ leta 2006 na 3,8 mio £ v letu 2012. Steve Meredith,* *izvršni direktor delavske zadruge PrimePac Solutions je izpostavil: »Z uspešnim zagonom zadružnega podjetja se vsi zaposleni zavedamo, da smo postali gospodarji svojih usod in da znamo razvijati naše podjetje v zgodbo o uspehu v Južnem Wales-u«.*

**Specifične lastnosti zadrug za lažji prenos lastništva na zaposlene**

Z nekaterimi lastnostmi, ki so specifične za delavske zadruge, lahko pojasnimo, zakaj imajo podjetja, katerih lastništvo se po transformaciji v delavsko zadrugo prenese na zaposlene, v veliki meri daljšo življenjsko dobo poslovanja.

***Finančna participacija delavcev in akumulacija kapitala***

V skladu s tretjim zadružnim načelom **člani zadruge enakopravno prispevajo v kapital zadruge** skozi finančno participacijo (lahko je simbolična ali obsežnejša), ki zagotavlja enakopravno participacijo v solastništvu in sledi drugemu zadružnemu načelu, ki zagotavlja demokratičen nadzor poslovanja zadruge s strani njenih članov. Dejstvo, da je vsak član zadruge tudi solastnik določenega deleža skupnega zadružnega kapitala, **povečuje odgovornost člana zadruge do podjetja** (za delavca – člana zadruge to v praksi pomeni odgovornost do njegove lastne prihodnosti in do zagotavljanja trajnosti njegove zaposlitve), zato so delavci tudi bolj pripravljeni prevzemati odgovornost in tveganje pri zagonu in zagotavljanju rasti prevzetega podjetja.

Naslednji pomembni vidik tretjega zadružnega načela je, da delavske zadruge **določen del letnega dobička redistribuirajo svojim članom,** in to ne v obliki dividend, katerih višina bi temeljila na deležu njihovega kapitala v zadrugi, ampak v obliki **letne nagrade za njihovo opravljeno delo** v zadrugi. Preostali del letnega dobička zadruge v pretežnem delu namenjajo v rezervni sklad, ki predstavlja nedeljiv del premoženja zadruge.

Močna usmeritev k akumulaciji kapitala v zadrugah razkriva, zakaj se zadruge bolje soočajo s posledicami gospodarskih kriz. **Finančne rezerve**, ki jih delavske zadruge generirajo pred začetkom krize, jim namreč omogočajo, da laže in hitreje prebrodijo kratkoročne sanacijske ukrepe (začasno zmanjšanje plač,…), ko nastopi kriza in lahko zaradi tega hitreje pristopijo k dolgoročnim strukturnim spremembam, kot so investicije v nove tehnologije in druge strukturne spremembe v proizvodnih procesih.

***Nedeljive rezerve***

Tretje zadružno načelo tudi določa: ***“člani namenjajo dobičke za(...) razvoj zadruge, po možnosti za formiranje rezerv, katerih del je nedeljiv”****.* Finančne rezerve so splošna praksa v zadrugah, ne glede na področje njihovih poslovnih aktivnosti. So tudi ključnega pomena za zagotavljanje finančne stabilnosti podjetja, saj kompenzirajo strukturne omejitve kapitala, ki so sicer lahko prisotne pri zadrugah. Obstajajo zadruge, ki so v obdobju pospešene rasti ustvarile obsežne rezerve, veliko večje od osnovnega kapitala zadruge. Princip formiranja nedeljivih rezerv je v nekaterih EU državah (Francija, Italija, Španija, Portugalska in Velika Britanija) **tudi zakonsko obligatoren**. Po zaprtju zadruge tako privarčevane rezerve niso last bivših zadružnikov, ampak jih morajo zadruge nameniti za delovanje organizacij, ki promovirajo zadružništvo, kot je to na primer zadružni investicijsko-razvojni sklad.

Nedeljive rezerve so tudi **ključ do razumevanja,** zakaj so zadruge izrazita medgeneracijska podjetja in tudi pojasnijo njihovo trajnostno naravnanost in trajnost zaposlitev, ki jih generirajo. Poleg tega nedeljive rezerve varujejo zadružno podjetje pred zunanjimi prevzemi, saj je praktično nemogoče prevzeti nadzor nad temi sredstvi.

**Spodbudno zakonodajno okolje za prenos lastništva na zaposlene**

Ključnega pomena pri spodbujanju prenosa lastništva podjetij na zaposlene je **ustrezna zakonodaja**, ki spodbuja prenos lastništva podjetij na druge lastnike na splošno, kot tudi posebej prenos lastništva podjetij na zaposlene v podjetju. Državni mehanizmi in ukrepi, ki spodbujajo delavske odkupe podjetij, lahko zato pomembno prispevajo k uspešnim prenosom lastništva na zaposlene in delavskih odkupov podjetij.

*Primeri dobrih praks:*

***Italijanski zakon Marcora***

*V obdobju gospodarske krize je italijanska vlada leta 1985 predlagala sprejem zakona, s katerim je omogočila mehanizem investiranja rizičnega kapitala za spodbujanje transformacije konvencionalnih podjetij v zadružna podjetja. Z zakonom Marcora so ustanovili nacionalni investicijski zadružni sklad Cooperazione Finanza Impresa (CFI), katerega upravljanje je država prenesla na italijansko zadružno konfederacijo. CFI od leta 1985 dalje uspešno posluje in spodbuja ustanavljanje in razvoj zadrug v Italiji. Leta 2001 so zakon dopolnili z določbami, ki omogočajo investiranje rizičnega kapitala tudi v že delujoče zadruge.*

*Španski Pago Unico, ali enotno izplačilo pravic iz naslova statusa brezposelnosti*

*Podjetja v delavski lasti v Španiji, imajo na zakonski podlagi možnost tri leta prejemati finančna sredstva, ki izhajajo iz pravic, ki pripadajo zaposlenim iz naslova statusa brezposelnosti. Španci ta ukrep imenujejo enkratna kapitalizacija pravic iz naslova statusa brezposelnosti. Takšna ureditev omogoča brezposelnemu članu delavske zadruge, da nameni finančna sredstva iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti za vplačilo svojega članskega deleža v delavsko zadrugo. Brezposelni delavci s temi sredstvi uspešno ustanavljajo delavske zadruge, ki ali odkupijo podjetje pred zaprtjem in ga nato spremenijo v delavsko zadrugo, ali pa v postopkih stečaja odkupijo zdrave dele podjetja in nato z delavsko zadrugo zaženejo proizvodnjo v njih.*

*Nova francoska zakonodaja spodbuja prenos lastništva podjetij na zaposlene*

*Francoska vlada je v drugi polovici leta 2013 v zakonodajni postopek vložila predlog Zakona o socialni in solidarnostni ekonomiji, v katerem je opredelila posebne ukrepe, ki spodbujajo delavsko zadružništvo in spreminjanje kapitalskih podjetij v delavske zadruge. Zakonodaja predvideva predkupno pravico za nakup podjetij v stečaju bivšim delavcem podjetja, združenim v delavski zadrugi. Poleg tega zagotavlja sredstva za izvajanje ustreznega usposabljanja za stečajne upravitelje in sodnike, ki vodijo insolvenčne postopke. V predlogu zakona prav tako predvidevajo poseben tranzicijski status za delavske zadruge, ki bo olajšal postopke transformacije podjetja iz kapitalskega v zadružno – v lasti zaposlenih.*

**Finančni in svetovalni mehanizmi za spodbujanje prenosa lastništva na zaposlene**

Učinkovitost in trajnost prenosa lastništva podjetij na zaposlene je odvisna od kakovostne strokovne podpore, ki jo delavskim zadrugam zagotavljajo: specializirane zadružne podporne organizacije, njihovi svetovalci in trenerji, finančno podporno okolje zadružnega sistema in zadružne banke.

***Paket ukrepov***

Ključni razlog za uspešne prenose lastništva podjetij na zaposlene v zadružnem poslovnem modelu je ustrezen **paket ukrepov**. Sestavljen je iz ustreznega svetovalnega okolja in prilagojenih finančnih mehanizmov. V praksi kupcem podjetja (delavcem) omogoča **dostop do svetovanja** ustrezno usposobljenih strokovnjakov s področja zadružništva, in sicer od začetka oblikovanja ideje o delavskem prevzemu podjetja, pa vse do trenutka, ko delavci delavske zadruge pred stečajnim sodnikom predstavijo ponudbo za odkup podjetja v stečaju. Tovrstnih paketov ukrepov ne moremo uporabljati pri drugih poslovnih modelih, saj se načela poslovanja teh podjetij razlikujejo od načel delovanja in poslovanja zadrug. Ustrezen paket ukrepov lahko zagotovimo, če v njem vzpostavimo takšne finančne instrumente, ki so prilagojeni specifičnim potrebam delavskih zadrug. Za oblikovanje teh instrumentov pa je potrebno, da omogočijo članom delavskih zadrug, da lahko v zadrugo vložijo tudi ustrezno velik finančni vložek in s tem prispevajo k potrebni **akumulaciji kapitala**. Ta je tudi osnovni pogoj, pod katerim lahko delavske zadruge uspešno konkurirajo drugim kupcem v postopkih prodaje podjetij ali na dražbah podjetij v stečaju.

***Finančne institucije in instrumenti za razvoj zadružnega sektorja***

Delavske zadruge se pogosto srečujejo s težavami pri dostopu do virov financiranja s strani bančnega sektorja, saj le-ta od njih pričakuje izpolnjevanje izrazito zahtevnih pogojev pri najemanju kreditov in posojil. Poleg tega se zadruge srečujejo tudi s težavami pri dostopanju do finančnih virov, ki bi jih vanje lahko vložili potencialnih vlagatelji.

Vzroki za to so:

* Delavske zadruge **delijo dobiček drugače od kapitalskih podjetij**, saj del dobička namenijo za nagrajevanje delavcev na podlagi dela, ki so ga opravili v zadrugi in ne na podlagi deleža lastniškega kapitala delavcev, preostali del dobička pa zadruge namenijo v nedeljive rezerve.
* Sistem upravljanja in nadzora nad poslovanjem zadrugzunanjim investitorjem (ki niso člani zadruge) **onemogoča vplivati na poslovanje zadruge**, saj le v nekaterih državah zakonodaja omogoča, da imajo lahko zunanji investitorji skupaj maksimalno 33 % glasovalnih pravic v zadrugi, medtem ko v večini držav zunanji investitorji sploh nimajo glasovalnih pravic v zadrugi.

Te težave so spodbudile delavske zadruge in njihova združenja, da so si oblikovale posebne finančne instrumente, ki ustrezajo njihovim potrebam za dostop do ustreznih finančnih virov. V nekaterih državah zakonodaja zadruge zavezuje, da del dobičkov, ki jih ustvarijo, namenjajo v **skupen solidarnostni sklad**. Tovrstne sklade upravljajo zadružna združenja, ki poleg finančnih virov zadrugam nudijo tudi ustrezno strokovno podporo na različnih področjih: prenosa lastništva podjetij v last delavcev – članov delavske zadruge, ustanovitve, zagona in razvoja novih zadrug. Zadružni skladi zagotavljajo financiranje zadrug z **različnimi finančnimi instrumenti**, kot so: podrejena posojila, rizični kapital, participatorni certifikati ali garancije za najem kreditov.

*Primeri dobrih praks:*

***Cooperazione Finanza Impresa (CFI)***

*Zanimiv primer je zadružni sklad Cooperazione Finanza Impresa (CFI) v Italiji, ki so ga na podlagi zakona Marcora leta 1986 ustanovile tri zadružne zveze (Confcooperative, Legacoop in AGCI), s ciljem zagotavljanja finančne podpore zadrugam za prenos lastništva podjetij na zaposlene. V obdobju med 1986 in 1997 je sklad CFI investiral okoli 80 mio EUR v zagotavljanje lastniškega kapitala 160 delavskih zadrug, ki so jih ustanovili delavci podjetij v težavah (pred ali po stečaju podjetja). Od leta 2003 dalje je sklad CFI financiral tudi zagon (startup-e), razvoj, konsolidacijo in prestrukturiranje zadrug. Od leta 2003 do leta 2009 je sklad CFI sodeloval pri 41 tovrstnih intervencijah in v sklopu le-teh namenil 51 % sredstev za zagotavljanja lastniškega kapitala v delavskih zadrugah, 6 % za jamstva zamenljivih obveznic in 43 % za posojila. V letu 2012 je lastniški kapital sklada CFI obsegal 83,7 mio EUR, njegovo skupno premoženje pa je bilo ocenjeno na okoli 106,8 mio EUR. Med leti 2008 in 2013 je sklad sodeloval pri 13 projektih prenosa lastništva podjetij na zaposlene v delavskih zadrugah, v sklopu katerih je bilo ohranjenih več kot 300 delovnih mest.*

*Industria Plastica Toscana, Italija*

*Zanimiv primer prenosa lastništva podjetja na zaposlene, izveden s pomočjo finančnih mehanizmov, ki jih je zagotovil zakon Marcora, je italijanska delavska zadruga Industria Plastica Toscana, ki so jo leta 1994 po stečaju podjetja ustanovili delavci podjetja Italian Plastic Industry. Zadruga proizvaja nakupovalne vrečke in nosilne vreče v maloprodaji. Sklad CFI je pri ustanovitvi delavski zadrugi pomagal s finančnimi in svetovalnimi storitvami v dveh sklopih: leta 1996 je zadrugi pomagal pridobiti finančna sredstva v obsegu 2 mio EUR na podlagi določb zakona Marcora, leta 2009, po spremembi italijanske zakonodaje, ki je omejila uporabo plastičnih nakupovalnih vrečk, pa se je zadruga odločila pričeti s proizvodno biorazgradljivih nakupovalnih vrečk. Ta sprememba je zahtevala zamenjavo tehnologije in uvajanje novih postopkov proizvodnje. Za te namene je zadruga potrebovala investicijo v obsegu 2 mio EUR, ki jo je izpeljala s pomočjo sklada CFI, v sodelovanju s finančnimi institucijami zadružnih organizacij in dveh bank. S to finančno pomočjo je zadruga med leti 2007 in 2010 povečala promet za 230 %.*

**Zaključki in priporočila za oblikovanje ustreznih politik**

Različni vidiki lokalnega in regionalnega razvoja (ekonomski, socialni, okoljski in regionalni učinki) ter prizadevanja proti ekonomskemu opustošenju lokalnih skupnosti in regij v EU so zadostni argumenti za podporo in promocijo prenosa lastništva podjetij na zaposlene, **ne samo v podjetjih s težavami**, ampak tudi v zdravih in uspešnih podjetjih, ki jim grozi zaprtje, ker njihovi lastniki ob upokojitvi niso našli primernih dedičev ali novih lastnikov.

Evropska komisija je decembra 2012 sprejela **dokument o novem pristopu EU k poslovnemu neuspehu in insolventnosti podjetij** z namenom vzpostavitve prijaznejšega poslovnega okolja s sprejemom nacionalnih zakonodaj o insolvenčnih postopkih, ki bodo skrajšali čas in stroške stečajev podjetij. Evropska komisija je istočasno sprejela tudi predlog nadgradnje regulativ insolvenčnih postopkov s ciljem vzpostavitve enotnih postopkov reševanja podjetij v državah članicah. Podjetniški akcijski načrt 2020, sprejet januarja 2013, uvršča spodbujanje procesov prenosa lastništva podjetij med **prioritetne aktivnosti**.

Klub temu pa se osnovni pristop Evropske komisije pri prenosu lastništva podjetij glasi *“podjetnik oz. podjetnica prenese njegovo oz. njeno podjetje na drugega podjetnika”* in ne zajema vseh oblik prenosa lastništva podjetij, ki jih poznamo v Evropi. V **Podjetniškem akcijskem načrtu 2020** so predstavljeni številni ukrepi, ki so namenjeni ”*poštenim, neuspešnim podjetnikom”* in zagotavljanju drugih možnosti za njihovo ponovno podjetniško aktivnost. V študiji Podjetniška dinamika: Start-up-I, prenosi lastništev podjetij in stečaji” (Business Dynamics: Start-Ups, Business Transfers and Bankruptcy), ki jo je leta 2011 objavila Evropska komisija, je *“druga možnost”* predstavljena, kot ponovni zagon podjetja s strani podjetnika, katerega podjetje je pred tem bankrotiralo oz. se je zaradi neuspešnega poslovanja zaprlo. Evropska komisija pa je v tej študiji popolnoma prezrla podporo procesom prenosa lastništva za uspešna podjetja in s tem omogočanje “druge možnosti” za podjetja, ki poslujejo uspešno in dobičkonosno, a njihovi lastniki ne najdejo ustreznih novih lastnikov.

Navkljub dejstvu, da v praksi obstajajo različne vrste prenosov lastništva podjetij, se Evropska komisija v veliki meri koncentrira le na **usodo posameznika** (»neuspešni podjetnik«) in na ukrepe, s katerimi se mu bo zagotovila »druga možnost« in s tem spregleda tudi druge trajnostno naravnane oblike preprečevanja propadanja podjetij, kot so to, na primer, družinski prenosi lastništev podjetij in **prenosi lastništev podjetij na zaposlene**. Zaradi tega Komisija še ne zagotavlja ustreznih politik in podpornih mehanizmov, ki jih zahtevajo in potrebujejo tovrstni specifični modeli prenosa lastništev podjetij.

Evropska komisija je od leta 2004 dalje predstavljala prenos lastništva na zaposlene kot zelo pomemben model prenosa lastništva podjetij v EU in je na to temo pripravila in sprejela številna priporočila in usmeritve. Po letu 2004 pa prenosa lastništva podjetij na zaposlene Evropska komisija v svojih dokumentih ne omenja več, navkljub temu, da so se od takrat do danes te prakse zelo bistveno razvile.

Uspešni prenosi lastništva podjetij na zaposlene prav tako **ohranjajo delovna mesta** in varujejo zaposlene pred brezposelnostjo in socialno izključenostjo. Zadružna podjetja v lasti zaposlenih omogočajo ugodno okolje za **nova delovna mesta**. Študija A Small Business Act for Europe iz leta 2008 dokazuje, da se več delovnih mest kreira v podjetjih, v katerih se je uspešno izvedel prenos lastništva podjetja, kot v novo ustanovljenih podjetjih. Upoštevajoč podatke, da so življenjske dobe podjetij v lasti zaposlenih daljše od ostalih podjetij, bi morale države članice EU posvetiti **več pozornosti spodbujanju procesov prenosa lastništva podjetij na zaposlene**, kar je še posebej pomembno v času gospodarske krize in velikega števila brezposelnih ter podjetij v stečaju. Preprečevanje zapiranja podjetij mora biti v temeljnem interesu Evropske unije in Slovenije, saj lahko s temi ukrepi učinkovito ohranjamo znanje in premoženje v lokalnem okolju ter preprečujemo socialno izključenost državljank in državljanov.